

Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang

Oleh:

Firman hidayat *

Budi wahono **

Fahrurrozi Rahman ***

(Universitas Islam Malang)

e-mail; firmanhidayata50@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to describe Recruitment, Placement, Training and Performance, and to determine and analyze the effects simultaneously and partially. Recruitment, Placement, Training of Student Activity Unit Performance in the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang. The population in this study amounted to 531 and the sample taken amounted to 85 respondents. Data collection through questionnaire distribution. Data analysis in this study uses SPSS Version 16. The sampling technique uses quantitative methods and data testing techniques used are validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test and hypothesis test. The results of the analysis show that Recruitment, Placement, Training, simultaneously, and partially influence the performance variable

Keywords: *Recruitment X1; Placement X2; Training X3; Performance Y.*

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Dalam pelaksanaan pembangunan yang bertujuan untuk tercapainya kesejahteraan masyarakat dan kehidupan masyarakat yang adil dan makmur, maka dalam era globalisasi, setiap organisasi dihadapkan dengan tingkat persaingan yang semakin tinggi. Untuk menghadapi persaingan tersebut, organisasi seharusnya memiliki keunggulan-keunggulan yang kompetitif dibandingkan dengan para pesaingnya seperti halnya pada sumber daya yang dapat diandalkan.

Terdapat dua asset penting yang harus dimiliki dan dipergunakan dengan baik. Kedua asset tersebut terdiri dari sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dari kedua asset tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang tidak kalah penting bila dibandingkan dengan sumber daya alam. Dikatakan demikian karena walau bagaimanapun melimpahnya sumber daya alam yang tersedia bila tidak didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang memadai untuk mengelolanya maka akan sia-sia. Dan keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh orang-orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah asset utama organisasi yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya suatu tujuan dari suatu organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan keinginan, status dan latar

belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa dalam organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2012: 10).

Oleh karena itu organisasi harus melakukan beberapa tahapan dalam meningkatkan produktivitas kinerja organisasi dengan cara rekrutmen analisis penempatan, pelatihan kerja, sehingga tercapainya kinerja yang baik dalam organisasi tersebut.

Pentingnya rekrutmen dalam organisasi untuk mendapatkan kandidat yang cocok untuk mengisi kekosongan dalam suatu posisi yang ada, dengan mempertimbangkan proses yang panjang dan waktu yang tidak sebentar. Untuk dapat menghasilkan rekrutmen yang sesuai dengan harapan maka harus memenuhi kriteria sebagai berikut; 1) merumuskan tujuan rekrutmen yang tepat dan terukur dalam hal pemenuhan organisasi; 2) merumuskan karakteristik dan syarat perekrutan yang tepat; 3) melaksanakan langkah-langkah proses rekrutmen yang terpercaya. (Sutrisno:2010).

Penempatan kerja merupakan tindak lanjut dari kebijaksanaan penerimaan anggota baru dalam organisasi, prinsip penempatan kerja harus dilaksanakan secara tepat dan konsekuen agar anggota baru organisasi dapat bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing. Dengan penempatan kerja yang tepat, mental kerja, gairah kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal serta dapat meningkatkan keahlian para anggota organisasi. (Riyadi : 2019).

Tujuan dan strategi organisasi salah satu faktor dalam menentukan jenis pelatihan apa yang akan diadakan, sebab pelatihan diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Dukungan dari masing-masing anggota dan ketua organisasi juga mempengaruhi antusiasme serta motivasi untuk mengikuti pelatihan.

Pelatihan merupakan proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Karena proses ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasi. Dalam pelatihan anggota diberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam mempermudah dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan mereka saat ini atau dimasa yang akan datang.

Kinerja dalam organisasi dapat dikatakan berhasil apabila dari aspek rekrutmen sudah bisa dilaksanakan sesuai dengan ketentuan AD/ART (Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga) dari setiap organisasi, penempatan yang dilakukan oleh pelaku organisasi harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing anggota organisasi, pelatihan yang dilakukan organisasi bertujuan untuk meningkatkan kemampuan serta pencapaian tujuan organisasi.

Perekrutan anggota yang berkualitas dan penempatan yang sesuai di bidang keahliannya maka dengan ini secara otomatis organisasi akan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal, tetapi jika perekrutan anggota yang berkualitas tetapi penempatan anggota tersebut tidak tepat dan tidak pada bidang keahliannya maka dapat mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh anggota tersebut, dan akibatnya suatu organisasi tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dalam menjalankan program kerjanya dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh sebab itu perekrutan dan penempatan harus saling keterkaitan demi mendapatkan suatu kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. (Rafii & Seno:2015) Salah satu

Perguruan Tinggi di Kota Malang yang mempunyai berbagai organisasi intra kampus diantaranya UAM (Unit Aktivitas Mahasiswa) dan UKM (Unit Kreativitas Mahasiswa) adalah Universitas Islam Malang.

Dimana diantara berbagai fakultas yang ada, salah satunya Fakultas Ekonomi dan Bisnis merupakan fakultas yang memiliki paling banyak UAM (Unit Aktivitas Mahasiswa) antara lain DPM-F (Dewan Perwakilan Mahasiswa-Fakultas), BEM-F (Badan Eksekutif Mahasiswa-Fakultas), Himaprodi (Himpunan Mahasiswa Program Studi) Manajemen, Himaprodi (Himpunan Mahasiswa Program Studi) Akuntansi, Himaprodi (Himpunan Mahasiswa Program Studi) Perbankan Syariah, BSO Forgana (Badan Semi Otonom Forum Gali Wacana), BSO (Badan Semi Otonom) Paguyuban SEMI, dan BSO LPM (Badan Semi Otonom Lembaga Pers Mahasiswa) MEI.

UAM (Unit Aktivitas Mahasiswa) adalah suatu wadah untuk menampung para mahasiswa yang memiliki minat berorganisasi dan bakat dalam meningkatkan kemampuan serta keahlian individu. Adapun langkah-langkah yang dilakukan oleh para pelaku organisasi di UAM (Unit Aktivitas Mahasiswa) Fakultas Ekonomi dan Bisnis untuk menarik para calon anggota yakni dengan melakukan promosi melalui acara pengenalan kampus atau OSHIKA Maba dengan memberitahukan apa saja program kerja dari masing-masing UAM (Unit Aktivitas Mahasiswa) Fakultas Ekonomi dan Bisnis se-kreatif mungkin.

Dari 8 (delapan) UAM (Unit Aktivitas Mahasiswa) yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang hanya terdapat 6 (enam) UAM (Unit Aktivitas Mahasiswa) yang melakukan proses rekrutmen yakni Himaprodi (Himpunan Mahasiswa Program Studi) Manajemen, Himaprodi (Himpunan Mahasiswa Program Studi) Akuntansi, Himaprodi (Himpunan Mahasiswa Program Studi) Perbankan Syariah, BSO Forgana (Badan Semi Otonom Forum Gali Wacana), BSO (Badan Semi Otonom) Paguyuban SEMI, dan BSO LPM (Badan Semi Otonom Lembaga Pers Mahasiswa) MEI.

Berdasarkan studi kasus yang ada dari 6 (enam) UAM (Unit Aktivitas Mahasiswa) yang melakukan rekrutmen tidak semuanya melakukan proses rekrutmen sesuai dengan AD/ART (Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga) dari masing-masing UAM (Unit Aktivitas Mahasiswa) karena masih mendahulukan kepentingan golongan-golongan tertentu. Sedangkan dalam melakukan rekrutmen harus berdasarkan prosedur yang telah ditentukan dan para calon anggota yang memiliki kompetensi diri yang bisa mendukung terlaksana semua program kerja atau tujuan dari organisasi.

Atas dasar studi kasus yang ada maka perlu dilakukannya penelitian mengenai transparansi proses rekrutmen yang dilakukan oleh UAM (Unit Aktivitas Mahasiswa) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang dengan judul “PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA UNIT AKTIVITAS MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM MALANG”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen, penempatan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja?
2. Bagaimana pengaruh rekrutmen secara parsial terhadap kinerja?
3. Bagaimana pengaruh penempatan secara parsial terhadap kinerja?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, penempatan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen secara parsial terhadap kinerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan secara parsial terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Untuk Institusi

Sebagai bahan pertimbangan bagi Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang untuk memperbaiki sistem perekrutan dan penempatan serta lebih meningkatkan kompetensi mahasiswa khususnya anggota dari masing-masing organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

2. Manfaat Untuk Akademisi

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan lebih lanjut kepada para akademisi dalam mempelajari tentang variabel-variabel apa saja yang bisa berpengaruh terhadap kinerja Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang dan semoga penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang kinerja anggota unit aktivitas mahasiswa yang saat ini masih menjadi salah satu topik yang menarik untuk diteliti.

Tinjauan pustaka

Penelitian Terdahulu

Pratama, Nurul dan Bramastyo (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia, Tbk”. Dari penelitian ini diperoleh variabel bebas yang

terdiri dari rekrutmen, penempatan, dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat Kinerja karyawan.

J.Pankey., V.P.K. Lengkong dan S.S.R.Loindong “Pengaruh rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, penggajian dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Air manado”. ”. Dengan hasil penelitian bahwa variabel rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Air manado.

Tinjauan Teori

Rekrutmen

Menurut Ambar (2009:169) Rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang di anggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Menurut Darodjat (2015:57), menjelaskan bahwa rekrutmen memiliki tiga tujuan, yaitu:

- a. Memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi perusahaan.
- b. Memperoleh karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal. Tujuan ini merupakan tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goals*).
- c. Memperoleh efek luberan (*spill over effects*) yakni menaikkan citra umum organisasi sehingga pelamar-pelamar yang gagal pun haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Rekrutmen adalah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk merekrut sumber daya manusia yang mempunyai skill dan kemampuan, dengan indikator.

1. Penentuan jumlah dan kualifikasi calon
2. Pengisian data formulir
3. Pelaksanaan test kecerdasan
4. Pelaksanaan test bakat
5. Pelaksanaan test wawancara
6. Penilaian hasil diterima atau ditolak

Penempatan

Menurut Yuniarsih (2012:117) penempatan pegawai berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Kepada pegawai lama yang telah menduduki jabatan atas pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. Dengan demikian penempatan dalam kaitan ini meliputi, promosi, dan transfer.

Menurut Siswanto (2012:162) penempatan merupakan Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu bertanggungjawabkan

segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan wewenang serta tanggung jawabnya.

Penempatan adalah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi setelah melakukan rekrutmen dimana bertujuan untuk menempati bidang yang kosong dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan produktivitas, dengan indikator.

1. Pendidikan

Pendidikan minimum yang diisyaratkan yaitu menyangkut:

- a. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
- b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah:

- a. Pengetahuan mendasari keterampilan
- b. Peralatan kerja
- c. Prosedur Pekerjaan
- d. Metode proses pekerjaan

3. Keterampilan Kerja

Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktik. Indikator keterampilan kerja adalah:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik, dapat bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato dan lainnya.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah Pekerjaan yang harus dilakukan

Pelatihan

Menurut Bangun (2012:202) Pelatihan (training) merupakan proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Marwansyah (2010:202). pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Sikula yang dikutip dari Mangkunegara (2011:50) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan skill dan kemampuan para anggotanya, dengan indikator.

- a. Tujuan Pelatihan
- b. Materi pelatihan

c. Metode Yang Digunakan.

Kinerja

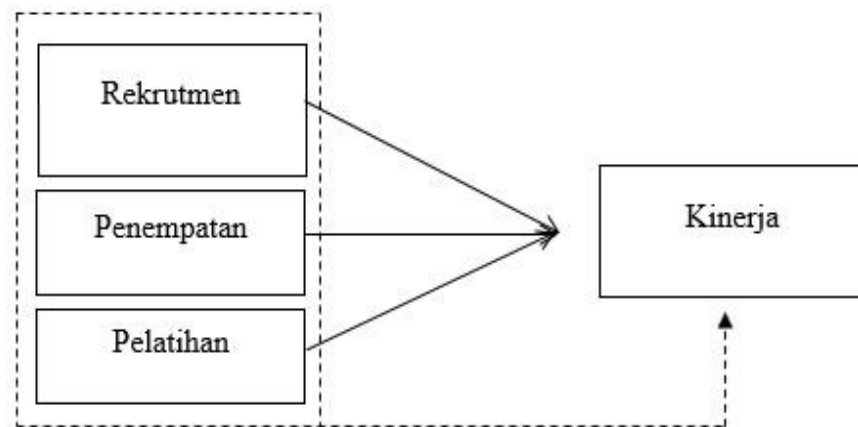
Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja dapat diukur dengan tercapainya semua program kerja yang ada dalam organisasi, dengan indikator.

1. Hasil Kerja (Kualitas dan Kuantitas)
2. Tanggung Jawab
3. Pengembangan Diri.
4. Penilaian kinerja

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

Hipotesis Penelitian

H₁: Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

H₂: Variabel Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

H3: Variabel Penempatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

H4: Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Mengacu pada tujuan penelitian ini pada Bab I yaitu untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan Terhadap kinerja pengurus unit aktivitas mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang, maka penelitian ini menggunakan metode survei dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama, sehingga jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory* (penjelasan). *Explanatory* (penjelasan) adalah penelitian yang menjabarkan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 2008:85).

Metode penelitian adalah alat-alat pengukuran untuk memandu urutan-urutan bagaimana penelitian dilakukan untuk membantu agar dapat memperoleh data yang dikehendaki sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti. Dapat dikatakan bahwa penelitian hipotesis ini adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mencari hubungan antara variabel-variabel yang diteliti adapun alasan dipilihnya jenis penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel rekrutmen, penempatan dan pelatihan dengan kinerja.

Lokasi penelitian adalah tempat sumber data yang dianggap sebagai suatu populasi sehingga dapat diambil subjek yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan pada Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2020 sampai dengan Bulan agustus 2020

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sanusi (2014:87) mendefinisikan bahwa “populasi adalah seluruh wilayah atau kumpulan yang terdiri dari banyak elemen-elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka dapat digunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili semua populasi dan bertujuan untuk mempermudah dalam melaksanakan penelitian. Menurut Sanusi (2014:87), Sampel penelitian adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang dipilih. Cara menyeleksi atau memilih disebut *sampling* dan satuan *sampling* adalah satuan yang akan dipilih. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Dari pengertian di atas agar memudahkan penelitian ini. sampel yang akan digunakan peneliti memiliki ketentuan sebagai berikut:

- a. Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.
- b. Pengurus Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Untuk menghitung jumlah sampel menggunakan slovin (dalam sujarweni, 2014: 66) yaitu dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

dimana;

n : ukuran sampel

N : Populasi

E : presentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di inginkan

Jumlah keseluruhan dari pengurus unit aktivitas mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis unisma sebanyak 531 pengurus maka jumlah sampel yang di ambil jika menggunakan rumus slovin pada tingkat kepercayaan 90% dan tarif kesalahan 10% adalah

$$n = \frac{531}{1 + (531 \cdot 0,1^2)} = 85$$

Berdasarkan rumusan diatas sampel dalam penelitian ini adalah 85 responden dari populasi yang ada

Adapun perhitungan untuk menentukan jumlah sampel dari masing-masing UAM {unit aktfitas mahasiswa} fakultas ekonomi dan bisnis adalah, sebagai berikut:

$$n = \frac{\text{Total per UAM [unit aktivitas mahasiswa]} \times 85}{\text{Jumlah seluruh UAM [unit aktivitas mahasiswa]}}$$

Perhitungan:

$$\text{HMJA} = \frac{200}{531} \times 85 = 32,015 = 32$$

$$\text{DPM} = \frac{20}{531} \times 85 = 3,201 = 3$$

$$\text{HMJM} = \frac{180}{531} \times 85 = 28,813 = 29$$

$$\text{PBS} = \frac{76}{531} \times 85 = 12,165 = 12$$

$$\text{Paguyuban Semi} = \frac{30}{531} \times 85 = 4,802 = 5$$

$$\text{BEM} = \frac{40}{531} \times 85 = 6,403 = 6$$

$$\text{FORGANA} = \frac{35}{531} \times 85 = 5,602 = 6$$

$$\text{Lpm mei} = \frac{10}{531} \times 85 = 1,600 = 2$$

Hasil pembahasan

Uji validitas

Variabel	Pertanyaan	Sig	Keterangan
Rekrutmen(X ₁)	X _{1.1}	0.000	Valid
	X _{1.2}	0.000	Valid
	X _{1.3}	0.000	Valid
	X _{1.4}	0.000	Valid
	X _{1.5}	0.000	Valid
	X _{1.6}	0.000	Valid
Penempatan(X ₂)	X _{2.1}	0.000	Valid
	X _{2.2}	0.000	Valid
	X _{2.3}	0.000	Valid
	X _{2.4}	0.000	Valid
Pelatihan (X ₃)	X _{3.1}	0.000	Valid
	X _{3.2}	0.000	Valid
	X _{3.3}	0.000	Valid
Kinerja(Y)	Y ₁	0.000	Valid
	Y ₂	0.000	Valid
	Y ₃	0.000	Valid
	Y ₄	0.000	Valid

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikan menunjukkan sebesar 0.000 yang artinya nilai tersebut kurang dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa data yang ada telah valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Rekrutmen (X ₁)	0.770	Reliabel
Penempatan (X ₂)	0.767	Reliabel
Pelatihan (X ₃)	0.811	Reliabel
Kinerja (Y)	0.761	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas nilai nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.770 Penempatan (X₂) sebesar 0.767, Pelatihan (X₃) sebesar 0.811 dan Kinerja (Y) sebesar 0.761. Semua variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,6 dan dapat dikatakan bahwa data yang ada telah reliabel.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.44910381
Most Extreme Differences	Absolute		.075
	Positive		.054
	Negative		-.075
Kolmogorov-Smirnov Z			.688
Asymp. Sig. (2-tailed)			.731

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat di simpulkan bahwa residual berdistribusi normal atau dengan kata lain model regresi ini dapat di lanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Variabel Terikat	Variabel bebas	VIF	Keterangan
kinerja	Rekrutmen (X_1)	1.728	Bebas Multikol
	Penempatan (X_2)	1.485	Bebas Multikol
	Pelatihan (X_3)	1.668	Bebas Multikol

Berdasarkan tabel diatas nilai variabel bebas Rekrutmen (X_1) diperoleh nilai VIF 1.728, Penempatan (X_2) diperoleh nilai VIF 1.485 dan Pelatihan (X_3) diperoleh nilai VIF 1.668. Ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai VIF < 10, sehingga dalam model ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Variabel Terikat	Variabel bebas	Sig	Keterangan
kinerja	Rekrutmen (X ₁)	0.263	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Penempatan (X ₂)	0.413	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Pelatihan (X ₃)	0.215	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas bahwa pada variabel rekrutmen (X₁) diperoleh nilai sig sebesar 0.263, variabel penempatan (X₂) sebesar 0.413, dan variabel pelatihan (X₃) sebesar 0.215. Semua variabel bebas tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel yang mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.386	1.742		.014
	Rekrutmen	.062	.078	.092	.429
	Penempatan	.291	.103	.303	.006
	Pelatihan	.438	.150	.331	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 4.386 + 0.062 X_1 + 0.291 X_2 + 0.438 X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.796	3	35.265	16.194	.000 ^a
	Residual	176.392	81	2.178		
	Total	282.188	84			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Penempatan, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas nilai Nilai sig = 0.000. Karena nilai sig < 0,05 maka keputusan yang diambil adalah H₀ ditolak artinya terdapat pengaruh yang

signifikan antara Rekrutmen (X_1), Penempatan (X_2) dan Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja (Y) secara simultan.

Uji t

Variabel Bebas	B	Signifikan	Keterangan
Rekrutmen (X_1)	0.062	0.429	Tidak Signifikan
Penempatan (X_2)	0.291	0.006	Signifikan
Pelatihan (X_3)	0.438	0.005	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai:

1. Variabel rekrutmen Nilai signifikansi sebesar $0.429 > 0.05$ maka dapat disimpulkan α_2 ditolak. dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja.
2. Variabel penempatan diperoleh Nilai signifikansi sebesar $0.006 < 0.05$ maka dapat disimpulkan α_3 diterima. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan berpengaruh terhadap variabel kinerja.
3. Variabel pelatihan Nilai signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$ maka dapat disimpulkan α_4 diterima. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Implikasi hasil penelitian

1. Dari hasil beberapa uji diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel (Rekrutmen (X_1), Penempatan (X_2), dan Pelatihan (X_3)) mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel Kinerja (Y).
2. Pada variabel Rekrutmen (X_1), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.429 > 0.05$ maka α_2 ditolak. dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja Hal ini dapat diartikan bahwa jika proses rekrutmen anggota UAM tidak sesuai dengan SOP yang ada.
3. Pada variabel Penempatan (X_2), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.006 < 0.05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa Penempatan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa jika proses Penempatan suatu anggota sesuai dengan bidang masing-masing maka kemajuan kinerja anggota untuk menyelesaikan target dari tiap-tiap bidang akan terpenuhi
 Pada variabel Pelatihan (X_3), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa Pelatihan (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa jika Pelatihan yang tidak berkualitas serta pelatihan yang hanya dipelajari saja tanpa adanya eksekusi juga maka akan mengganggu kinerja anggota UAM,

maka dari itu Pelatihan yang sangat berkualitas dan kompeten lah yang dipergunakan untuk meningkatkan kinerja guna menyelesaikan target tiap-tiap bidang.

Simpulan dan saran

Simpulan

1. Hasil uji F (simultan) Rekrutmen (X_1), Penempatan (X_2), dan Pelatihan (X_3) terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0.000 atau nilai sig < 0,05 terhadap Kinerja.
2. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai Rekrutmen (X_1) sebesar sig 0.429 > 0.05 dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja.
3. hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai penempatan (X_2) sebesar sig 0.006 < 0.05 dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja
4. hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai pelatihan (X_3) sebesar sig 0.005 < 0.05 dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja

Keterbatasan Penelitian

1. Model penelitian ini terbatas menganalisis 3 variabel independen, sehingga diperlukan perluasan variabel penelitian agar lebih mampu menggambarkan keadaan kinerja anggota UAM FEB yang ada di Universitas Islam Malang.
2. Dalam penelitian ini peneliti hanya terbatas pada UAM FEB yang ada di Universitas Islam Malang saja.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat menganalisis variabel lainnya seperti Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan aspek lingkungan.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas lokasi penelitian seperti UAM fakultas lain yang terdapat di Universitas Islam Malang atau UAM lain di Universitas Lainnya.

Daftar pustaka

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu). 2009.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015) *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. RemajaRosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siswanto, 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta Bumi: Aksara.
- Sujarweni, 2014 *Metode penelitian: lengkap, praktis dan mudah di pahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Yuniarsih dan Suwatno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Firman hidayat^{*} : Alumni FEB Universitas Islam Malang
Budi wahono^{**} : Dosen Tetap Universitas Islam Malang
Fahrurrozi Rahman^{***} : Dosen Tetap Universitas Islam Malang